UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES, UNIVERSITÉ D'EUROPE

ULB

FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES
Département des Sciences sociales et des sciences du travail

MEMOIRE PRESENTE EN VUE DE L'OBTENTION DU GRADE DE
MASTER EN SCIENCES DU TRAVAIL
Finalité développement social

La formation professionnelle de femmes peu qualifiées : dispositifs et trajectoires

Directeur: Martinez-Garcia Esteban
Assesseur: Jepsen Maria

Foureau Véronique

Année académique 2010-2011

Remerciements

Au terme de ces deux années d'études, je souhaiterais remercier

Monsieur Martinez-Garcia, *Directeur de mémoire, pour ses conseils et sa disponibilité ;*

Les personnes qui se sont mobilisées *en vue de me permettre de mener mes entretiens ;*

Ma responsable ainsi que mes collègues *pour m'avoir donné les moyens de combiner vie professionnelle et vie scolaire ;*

Ma famille et mes amis *pour leur soutien inconditionnel et leur présence ;*

Je remercie particulièrement les dames qui m'ont accordé leur confiance *en acceptant de participer aux entretiens car sans elles ce mémoire n'existerait pas.*

Table des matières

REMERCIEMENTS
TABLE DES MATIERES
INTRODUCTION……1

PARTIE THEORIQUE

Les Femmes et le travail…… 3
I Evolution du travail des femmes dans le temps……...……... 3
A Les femmes ont toujours travaillé..... 3
B 1960 : l'emploi féminin résiste……...……6
C Les années 80 : période marquant une modification importante de l'emploi féminin ……..…… 8
II Les femmes, le travail et les activités domestiques…..……..11
A Qu'est-ce que le travail domestique ? ……..…… 11
B Articulation entre travail domestique et vie professionnelle……..12
C Les activités domestiques sont-elles considérées comme un travail par toutes les femmes ? ……..…… 12
III Les femmes, le travail et le projet d'enfant …… 15
IV Les femmes, le travail et la formation professionnelle……...……...16
V La trajectoire d'emploi des femmes…….…… 18
VI Les dispositifs d'aide aux personnes sans emploi…… 20
A Les politiques publiques d'aide à l'emploi ……..…… 20
B Le contrat spécifique de travail « Article 60 » …… 20
C L'égalité des chances entre les femmes et les hommes…..……21

LES DISPOSITIFS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Les Entreprises de Formation par le Travail et les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle en Région wallonne et à Bruxelles ..…… 22

I Présentation ……. 22
II Bref historique ……..……23
III Base légale……..……23
IV Les personnes concernées ……24
A Description du public concerné ……24
B Répartition de la fréquentation des EFT et OISP par sexe …… 25
V Missions……..……25
VI Objectifs ……..……26
VII Qui peut devenir une EFT ou un OISP ? ……..……26
VIII Spécificités des « outils » de ces structures……..……..27
IX Brève description des dispositifs d'insertion sélectionnés ……..28
EFT - La P'tite Main Fleurusienne…….……..……..28
OISP - ASBL Mode d'Emploi ….……..……..29

PARTIE PRATIQUE

Présentation du travail de terrain……..……..……..31
I Méthodologie utilisée ……..……31
A Travail exploratoire …..…… 31
B Sélection des dispositifs de formation ……32
C Campagne d'entretiens..…… 33
II Analyse des informations récoltées……33
A Trajectoires de vie……..33
B Analyse des données récoltées……...34
1 Parcours scolaires et professionnels ……...34
Parcours scolaires ……... 34
Description du niveau scolaire atteint ……34
Analyse ……..…… 35
Lien avec la théorie…..……..…… 37

Parcours professionnels …...…… 38
Description des parcours professionnels …… 38

Analyse ……. 40
Lien avec la théorie ……...…42
2 Impacts des choix privés sur la vie professionnelle ……..……. 42
Description des parcours des stagiaires ……...….42
Analyse…...……. 44
Lien avec la théorie…..…… 46

3 Choix privés, perte des droits sociaux et insertion professionnelle ...46
Description des parcours de vie …….…… 46
Analyse.…….48
Lien avec la théorie ……49
4 Les femmes et le travail domestique ……49
Description des réponses apportées ……. 50
Analyse ……51
Lien avec la théorie ...…….……..53
5 Les femmes, le travail et le projet d'enfant …….……54
Description de la situation…….…….. 54
Analyse …… 55
Lien avec la théorie ……56

CONCLUSION ……59
BIBLIOGRAPHIE ..……61
ANNEXES

Introduction

Nous souhaitons, par ce mémoire, nous intéresser à la formation professionnelle des femmes peu qualifiées.

Tout d'abord, nous nous pencherons sur le travail des femmes en général et traiterons de son aspect théorique par le biais d'une approche de type sociologique.
Cette démarche sera notamment réalisée autour de grands thèmes susceptibles d'influencer le parcours de vie des femmes tels que les activités domestiques, le projet d'enfant, la formation professionnelle et la trajectoires d'emploi de ces dernières.

Nous nous intéresserons spécifiquement aux femmes en raison de l'existence de ces facteurs extérieurs, souvent liés à leur vie privée, et en fonction desquels elles doivent articuler et construire leur vie professionnelle. Peut-être observerons-nous que les facteurs professionnels influencent aussi la vie privée des femmes ?

Ensuite, nous poursuivrons ce travail en identifiant les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle en Région wallonne et à Bruxelles. Nous nous intéresserons à leurs modes de fonctionnement généraux. Cela nous amènera à identifier des dispositifs de formation socioprofessionnelle destinés spécifiquement aux femmes et vers lesquels nous nous orienterons en vue de réaliser notre travail de terrain.

Enfin, nous réaliserons un travail de terrain en interrogeant des femmes peu qualifiées qui ont entamé un processus de formation professionnelle en vue de pouvoir s'insérer ou de se réinsérer sur le marché du travail.

Nous souhaitons aborder ce travail pratique sous l'angle d'une analyse de trajectoires de vie depuis la naissance de ces dames jusqu'au moment où elles entrent en processus de formation.

Nous voulons réaliser une analyse individuelle de parcours de vie et tenterons ensuite de comprendre qui sont ces dames qui ont accepté de participer à notre entretien.

Quels sont les grands événements de leur vie privée et familiale ? Qu'ont-elles réalisé comme parcours scolaire et professionnel ?

En effet, nous pensons que cette approche individuelle a une importance capitale car nous sommes souvent sensibilisés aux analyses statistiques qui s'avèrent utiles à grande échelle.

Mais nous trouvons intéressant de confronter les résultats de ces études à une analyse individuelle de trajectoires.

Qu'en est-il de la formation professionnelle de femmes peu qualifiées ? Est-elle l'aboutissement de parcours de vie privée accidentés ? Ou encore d'une volonté de ces femmes de privilégier pendant une période leur vie privée en regard à leur vie professionnelle ?
Leur parcours de vie privée a-t-il influencé leur parcours de vie scolaire ou professionnel et vice et versa ?

Chaque trajectoire de vie est bien entendu spécifique et singulière, nous tenterons toutefois confronter les événements de la vie privée et ceux de la vie professionnelle afin de vérifier s'ils interagissent.

Notre attention se portera sur notre hypothèse de départ en lien avec la maternité, qui représente un événement d'une grande importance dans la vie d'une femme. Nous tenterons de vérifier si sa planification est guidée pour une part des femmes interrogées par des critères économiques et/ou professionnels ?

Nous tenterons de vérifier cette hypothèse en lien avec les notions défendues par les sociologues Monique Meron et Isabelle Widmer consistant à dire que pour les femmes nées entre 1952 et 1973, le chômage retarde la venue d'un premier enfant lorsqu'il touche les jeunes femmes qui vivent en couple. Et que cette tendance est accentuée lorsque la femme est peu diplômée.

Les femmes et le travail

I Evolution du travail féminin dans le temps

A Les femmes ont toujours travaillé

« Les femmes ont toujours travaillé » (Sullerot, 1968) (Schweitzer, 2002).

Cette phrase peut sembler étrange pour certains car le travail des femmes a longtemps été assimilé au travail domestique et donc non rémunéré comme le souligne Margaret Maruani. Les différences entre le travail masculin et féminin sont en fait une construction sociale, les employeurs utilisant des qualités appartenant à la sphère domestique qui, supposées innées, ne sont pas valorisées dans la sphère professionnelle (Maruani, 2000).
Le travail domestique extorqué d'une façon gratuite, non rémunérée, c'est le but poursuivi par la discrimination des femmes sur le marché du travail (Battagliola, 2004).

Il est vrai que les personnages connus de l'histoire sont, à quelques exceptions près, des hommes. Rares sont les femmes qui sont évoquées lorsqu'il est question de personnages ayant marqué l'époque antérieure à la fin du XIXe siècle. On retiendra Jeanne D'Arc ou Amantine Aurore Lucile Dupin alias Georges Sand qui a dû se prétendre être un homme afin peut-être de valoriser sa place sociale.
Si on remonte dans le temps jusqu'aux civilisations grecques ou romaines, le patriarcat était déjà une notion importante. Le patriarcat est un aspect hérité de ces civilisations. Christine Delphy définit le patriarcat comme la domination des femmes par les hommes qui caractérise les sociétés industrielles (Delphy, 2001).
Il est impossible de dissocier la construction de nos sociétés occidentales de ces concepts de patriarcat. Ces derniers peuvent encore, à ce jour, être distingués dans différents domaines (Battagliola, 2004).
Mais c'est volontairement à celui du travail que nous nous intéresserons.

Au XIX siècle, où dominaient le monde rural et de l'agriculture, les femmes étaient en grande majorité occupées dans les fermes comme beaucoup d'hommes.

Elles étaient aussi commerçantes, domestiques ou ouvrières. Tout cela sans réelle rémunération salariée. L'idée que les femmes ne travaillent pas, pourrait en partie venir de cette époque (Schweitzer, 2002).
Avec l'industrialisation qui est apparue au milieu du XIX siècle, les femmes ont été exclues des métiers qualifiés et orientées vers des métiers considérés comme plus féminins et non prévus pour les hommes. Ces mêmes métiers qui nécessitent dextérité, finesse, minutie et docilité, des qualités considérées comme innées chez la femme.
Madeleine Guilbert, sociologue, a analysé le processus par lequel se construit la négation des qualifications féminines de l'époque. Les employeurs, explique-t-elle, utilisent dans l'univers de la production industrielle des compétences que les femmes ont acquises dans la sphère familiale ou domestique. C'est parce que les femmes ont la capacité d'effectuer plusieurs tâches à la fois, qu'elles ont de la dextérité, de la rapidité et de la minutie, qu'on les embauche pour des travaux parcellisés et répétitifs (Guilbert, 1966).

A contrario, les qualités telles que l'aptitude à décider, la force physique, la détermination furent des caractéristiques attribuées aux hommes. Ces compétences semblent, selon certaines études, être innées chez la femme et l'homme, et faire partie de la biologie.
Plusieurs études, notamment celles de Doreen Kimura et David C. Geary, ont démontré que les hommes ont davantage de capacités aérospatiales et logiques alors que l'aspect émotionnel et interpersonnel est beaucoup plus développé chez les femmes.
Ces aptitudes biologiques peuvent peut-être expliquer en partie l'attribution de travaux dédiés précédemment aux femmes. Mais il n'est pas possible d'expliquer par ce biais la non valorisation professionnelle de ces qualités jugées innées par certains (Kimura, 2001) (Geary, 2003).
Outre les traits innés, il existe également les compétences apprises[1] [2]. La socialisation d'un individu et son apprentissage des rôles culturels se feraient selon le sexe.
Par exemple, les filles jouent à la poupée et participeraient donc plus rapidement aux tâches ménagères. Les garçons jouent quant à eux plus souvent avec des voitures et devraient développer de l'assurance.

[1] www.universalis.fr/encyclopedie/socialisation-sociologie/

[2] www.unicef.org/french/earlychildhood/index_40749.html.

Il n'est toutefois pas possible d'appliquer à la lettre ces préceptes à l'ensemble des hommes et des femmes. En effet, chacun peut avoir développé des capacités propres lui permettant d'acquérir une aptitude particulière, éventuellement initialement attribuée au sexe opposé.
Au XX siècle, le développement de l'industrialisation et également les effets des deux guerres mondiales vont amorcer le changement de la représentation sociale de la femme.
Tout d'abord, la première guerre mondiale pendant laquelle les hommes étaient au front. La main d'œuvre se faisait rare, les femmes ont alors été sollicitées afin de pallier ce manque. Ensuite, lorsque la guerre fut terminée, elles furent maintenues en activité car beaucoup d'hommes étaient morts au front (Battagliola, 2004).
Les femmes ont donc été admises au travail « faute d'autres possibilités ». Il s'agit d'une modification de la représentation sociale de la femme.
La seconde guerre mondiale va confirmer cette représentation car, à son terme, les femmes étaient majoritaires sur le marché du travail en raison de la mortalité élevée des hommes pendant la guerre. Comme le précise Sylvie Schweitzer, entre 1920 et 1960, des ajustements ont commencé, des activités traditionnellement féminines comme le soin aux enfants, aux malades ne sont plus exercées bénévolement et commencent à se professionnaliser. Mais, le modèle familial constitué de la femme au foyer s'occupant des enfants et des tâches ménagères ainsi que du mari travaillant et ramenant de l'argent restent prédominants (Schweitzer, 2002).
A cette époque, alors que certains pays comme la Suède avaient déjà accordé le droit de vote aux femmes au XVIII et XIX siècle, ce n'est qu'en 1948 que la Belgique le leur a complètement octroyé (les femmes pouvaient déjà voter pour les élections communales depuis 1920). Le premier suffrage législatif auquel les femmes participèrent se déroula en juin 1949, treize femmes entrèrent au Parlement[3].
Il est probable que ces événements aient motivé les femmes dans leur besoin de reconnaissance. C'est une conséquence directe de la guerre qui leur a permis d'affirmer leur rôle.

[3] http://www.wallonie-en-ligne.net/1996_societe-wallonne-depuis-liberation/1996_wia_destatte_philippe.htm,

B 1960 : l'emploi féminin résiste

Margaret Maruani parle d'une croissance spectaculaire de l'activité féminine, qui remonte au début des années 60, correspondant à une lame de fond que nul n'avait prévue à l'époque et que rien n'a arrêté, ni la pénurie d'emplois, ni la baisse de la croissance, ni l'apparition du chômage massif et structurel (Maruani, 2000).

En Belgique, cette situation s'est aussi vérifiée comme le précise Philippe Destatte, historien. Il dit qu'en Wallonie, pendant la période allant de 1974 à 1992, le taux de participation des femmes est passé de 30,3% à 42,3%, soit 90 018 emplois supplémentaires au moment où les hommes en perdaient 120 782 (Alalouf, 1995).

Dès les années 60, les femmes s'engagent dans un processus tendant vers leur souhait de faire disparaitre les discriminations qui leur sont faites. Nous nous référerons à l'idée développée par Sylvie Schweitzer qui consiste à dire que les femmes ont occupé tous les espaces de travail qui leur étaient consentis, se bataillant pour se faire ouvrir les autres (Schweitzer, 2002).
Les femmes ont travaillé mais sans accéder à cette époque aux espaces réservés aux hommes.

Les années 60-70 représentent donc un tournant important du travail des femmes et ce, y compris celles qui étaient jusque-là « au foyer ».
Elles entrent en grand nombre sur le marché du travail. On voit émerger les familles où deux revenus professionnels sont comptabilisés et le taux d'activité féminin augmente fortement.

C'est à partir de cette période que l'implication des femmes dans le travail domestique va réellement être examinée. Dans les années 70, Christine Delphy, sociologue, a notamment étudié la nature et la fonction du travail domestique.

L'image de la femme au foyer, s'occupant exclusivement des enfants et des tâches ménagères, qui prédominait jusque-là semble s'affaiblir progressivement. Elle ne correspond plus à la volonté d'une majorité de femmes à cette époque (Barrère-Maurisson, 2004).

On peut s'apercevoir qu'à ce moment, les femmes avaient une trajectoire professionnelle discontinue. Comme le précisait Margaret Maruani dans les années 60, les femmes quittaient le marché du travail au premier enfant (Maruani, 2005).

Elles devaient aussi obtenir l'autorisation de leur mari pour pouvoir travailler. Cela jusque dans les années 70 où s'élabore une réelle législation du travail des femmes.

Il est important de noter que la féminisation du salariat de l'époque s'est doublée d'une forte progression de la scolarité féminine.
Jusque-là, comme le précise Margaret Maruani, les employeurs ont délibérément construit l'image d'une femme au travail qui ne fait qu'utiliser ses qualités de bonne mère de famille. Les qualités professionnelles demandées à la femme ne seraient pas autres que celles acquises « naturellement » dans le travail domestique » (Glaude, 1986)

Bien que l'université se soit déjà ouverte aux filles dans l'entre-deux-guerres, selon l'étude menée par Christian Baudelot, Roger Establet et Marie Duru-Bellat, une disproportion a perduré entre le nombre d'inscrites dans l'enseignement supérieur et le nombre de diplômées, puis entre le nombre de diplômées et le nombre de femmes exerçant la profession qui y correspondait. Ce n'est qu'en 1970, que les filles ont rattrapé les garçons avant de les dépasser en terme de baccalauréat et en 1975 qu'elles ont fait de même, en terme de diplôme universitaire (Baudelot, Establet & Duru-Bellat, 1990).

Il serait donc erroné de penser que l'égalité entre les sexes est totalement atteinte, mais plutôt de parler de parité comme le souligne Margaret Maruani « Je préfère me référer à la notion de parité dans le travail qu'à celle d'égalité » (Maruani, 2000).

C Les années 80 : période marquant une modification importante de l'emploi féminin

L'évolution du marché du travail dès les années 80, marquées à l'inverse des « 30 glorieuses » par une croissance économique peu importante dans la plupart des pays européens, provoque une modification de la façon dont les femmes s'insèrent sur le marché du travail.

Selon Isabelle Puech, sous couvert de répondre à une « demande sociale des femmes », les pouvoirs publics ont impulsé le développement du travail à temps partiel (Puech, 2004).

Dans les années quatre-vingt, le temps partiel prend place dans le développement des formes d'emploi flexibles.

Selon Margaret Maruani, c'est aux femmes que l'on propose ou qu'on impose en priorité les formes d'emploi flexibles. Or, selon elle, il ne modifie pas seulement le temps de travail dans certains secteurs féminins et peu qualifiés. Il touche au statut de l'emploi et à la valeur du travail. En reconstituant des zones et des formes d'emploi réservées aux femmes, on recrée du « spécifiquement féminin » (Maruani, 1985).

Il est possible de distinguer deux catégories d'emplois atypiques : les emplois temporaires et les emplois à temps partiel, en majorité occupés par des femmes. Toujours selon cette auteur, le temps partiel se concentre dans le secteur tertiaire (de la grande distribution, l'hôtellerie, la restauration, les services aux particuliers et aux entreprises).

Dans certains cas, c'est sous la pression du chômage que ces femmes « choisissent » le temps partiel pour ne pas rester sans emploi. Mais il ne faut pas non plus assimiler tout travail à temps partiel à une forme de meilleure articulation entre temps de travail et temps libre.

Comme le spécifie une enquête sur les conditions de travail réalisée par Jennifer Bué et Marie-France Cristofari, le travail à temps partiel n'exclut pas de très longues journées de travail et des horaires décalés, il se distingue par une plus grande fréquence d'horaires variables d'un jour à l'autre, fixés par l'entreprise ou par une variabilité du nombre de jours travaillés d'une semaine à l'autre. Les salariés à temps partiel sont plus souvent obligés de travailler le week-end que les salariés à temps complet (Bué & Cristofari, 1986).

La combinaison entre le temps de travail et celui consacré aux tâches ménagères est donc plus difficile (Boisard P., Bouillaguet P. & Letablier M-T., 1986). Dès cette période, les entreprises commencent à utiliser le temps partiel comme mode de gestion flexible de la main d'œuvre.

Au moment où la flexibilité, les formes nouvelles d'emploi se multiplient sur le marché du travail, les hommes et les femmes sont touchés différemment par cette modification.
Le temps partiel est donc très féminisé. Certains pensent qu'il est une forme choisie de flexibilité du temps. Pour d'autres, comme Margaret Maruani, il est « la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail » (Maruani, 1995).

Si nous faisons un bref recul dans le temps, on constate que les femmes sont entrées en grande majorité à temps plein sur le marché du travail dans les années 60.
Nous pouvons donc nous interroger sur les choix s'offrant aux femmes en matière de temps de travail.
Selon l'OCDE[4] « Le travail à temps partiel n'implique pas seulement une durée de travail inférieure à la normale ; il définit également en général un statut inférieur à celui du temps complet. Dans un certain nombre de pays, les travailleurs à temps partiel ont, dans l'ensemble, des conditions d'emploi moins favorables sous bien des aspects » (OCDE, 2003).
On peut donc supposer, comme le préconise Jane Jenson que le travail à temps partiel n'est pas toujours choisi mais qu'il est contraint (Jenson, 1995).
Par ailleurs, ces contrats à temps partiel génèrent un certain nombre de questions relatives au salaire et à la protection sociale des travailleurs qui y souscrivent.
Les femmes sont donc confrontées à une flexibilité croissante de leurs trajectoires salariées et à la fragilisation des emplois qui leur sont offerts.
D'après Margaret Maruani, la féminisation du salariat durant ces quarante dernières années n'a pas cassé les mécanismes de production des inégalités de sexes. Quels que soient les dispositifs publics mis en place, quelles que soient les intentions des législateurs, le temps partiel demeure le domaine réservé aux femmes. Pour elles, il est constitué comme une forme d'emploi socialement acceptable qui se développe dans des secteurs où les femmes étaient initialement présentes. La plupart des emplois à temps partiel créés ces vingt dernières années l'ont été dans les secteurs peu qualifiés et peu payés de l'emploi féminin (Maruani, 1999).

Par ailleurs, le travail à temps partiel ne signifie pas la même chose pour toutes. En effet, il y a une différence entre le travail à temps partiel d'une caissière, à qui l'employeur impose de travailler deux heures en matinée et quelques heures en fin d'après-midi, et qui ne dispose pas

[4] Organisation de coopération et de développement économiques

d'un moyen de déplacement lui permettant de rentrer chez elle pendant la pause. Et le travail à temps partiel de l'employée qui ne travaille pas le mercredi après-midi. Les femmes moins qualifiées semblent encore une fois fragilisées.

Nous pouvons aussi constater le paiement de salaires inférieurs aux femmes. Ce phénomène a notamment déjà été observé au moment de l'entrée des femmes dans les industries métallurgiques. A ce moment, les femmes étaient payées la moitié du salaire octroyé normalement aux hommes.
Monique Meron et Rachel Silvera observent que le salaire féminin aurait peu à voir avec la valeur de son travail et il ne ferait jamais référence qu'aux besoins personnels des femmes (Meron & Silvera, 2006).
Par ailleurs, le salaire qui auparavant pouvait constituer un appoint, ne l'est plus maintenant dans la grande majorité des cas. Notamment avec l'arrivée de nouvelles structures familiales. Pour Margaret Maruani, s'il y a trente ou quarante ans, on pouvait faire valoir que les femmes n'avaient pas la même trajectoire professionnelle que les hommes dans la mesure où elles arrêtaient de travailler quand elles avaient un enfant. Selon cette auteur, ce n'est plus vrai aujourd'hui. On pouvait également mettre en avant des inégalités de formation, d'après Maruani, cela n'est plus vrai aujourd'hui. Les principaux arguments qui pouvaient expliquer ces inégalités sont donc devenus obsolètes (Maruani, 2000).

Selon Rachel Silvera, à tout niveau de formation, expérience, catégorie professionnelle, âge, secteurs d'activités supposés équivalents, les femmes gagnent encore entre 10 et 15 % de moins que les hommes (Silvera, 1995).
D'une part, pour certains, le salaire des femmes représente seulement un appoint, le conjoint apportant au ménage le revenu principal permettant de vivre. Les femmes pourraient dès lors gagner un salaire réduit.
D'autre part, des différences significatives apparaissent aussi entre les femmes elles-mêmes. C'est le cas dans l'emploi, au sein même des temps partiels entre les femmes qui travaillent à temps partiel contraint et qui ont des horaires atypiques non maîtrisés, et celles qui optent pour le temps partiel pour une période transitoire (Milewski, 2004). Nous ne perdons en effet pas de vue que le temps partiel peut aussi constituer un choix pour certaines femmes.

Il est important de préciser qu'actuellement, des femmes accèdent aux postes élevés tels que par exemple magistrates, avocates, journalistes et médecins.

Peu d'entre-elles accèdent toutefois à des postes extrêmement supérieurs en raison de la théorie du « Plafond de verre » qui est apparue avec la percée des femmes dans des professions supérieures.
Cette notion a été étudiée à de nombreuses reprises mais nous retiendrons l'analyse d'Eric Donfu qui parle du « Phénomène de la paroi de verre » qui limite les femmes à certaines tâches. Selon lui, il pourrait y avoir une certaine autocensure des femmes.
Elles pourraient privilégier leur vie personnelle et familiale car l'univers proposé par certaines entreprises ne les intéresse pas vraiment. Les entreprises devraient offrir des parcours plus souples qui permettraient des investissements des travailleurs différents selon les moments de la vie. Il explique également ce phénomène par le fait que le regard des hommes sur les femmes ne les encourage pas toujours à faire preuve d'ambition dans leur carrière (Donfu, 2010).
Nous sommes conscients que le phénomène du « Plafond de verre » peut être expliqué par des critères dont le développement nous paraît hors sujet de ce mémoire.
Précisons toutefois que, selon Margarita Sanchez-Mazas et Casini Annalisa**,** on peut dire que d'autres facteurs que le sexisme agissent en cantonnant les femmes aux tâches subalternes, comme par exemple leur tendance à l'hyper spécialisation qui les rend à la fois indispensables là où elles sont et moins aptes à aller ailleurs. On parle aussi de « Plancher collant » (Sanchez-Mazas & Casini, 1997).

II Les femmes, le travail et les activités domestiques

A Qu'est-ce que le travail domestique ?

Ann Chadeau et Annie Fouquet désignent généralement sous ce nom « le travail accompli dans le cadre de la famille, nécessaire au déroulement de la vie quotidienne, dans les normes sociales actuelles ».
Pour l'essentiel, le travail accompli sans contrepartie monétaire et par des femmes (Chadeau & Fouquet, 1981).

Une économiste, Kateryn Walker, a pu dire dans une déclaration du congrès américain en 1973 : « Si les indices économiques nationaux tenaient compte de la valeur des travaux domestiques, les femmes en bénéficieraient aussi bien psychologiquement qu'économiquement, car la valeur monétaire des biens et des services est, dans notre société, un indice reconnu de valorisation » (Walker citée par Michel, 1977).

Cette demande de « quantification » du travail domestique peut permettre aussi de le faire sortir du secteur « informel ».
L'intégration du travail domestique aux raisonnements économiques permettrait également de mieux comprendre l'évolution de l'offre de travail féminin. Ainsi, le choix de travailler ou pas dépend peut-être pour la femme à la fois de ses charges familiales et de ses possibilités de gain à l'extérieur.

B Articulation entre travail domestique et vie professionnelle

Selon Helena Hirata, les mutations qui ont eu lieu ces trente dernières années dans l'activité professionnelle des femmes ne se sont pas accompagnées d'un changement notable dans la répartition du travail domestique entre les sexes dans l'univers domestique (Hirata, 1998).
Les changements dans la division sexuelle du travail professionnel n'ont pas été accompagnés par des changements dans la répartition du travail domestique.
En effet, depuis les années 60-70, des transformations importantes ont été observées en terme de croissance de l'activité féminine en Europe.
Une enquête réalisée par Anne-Marie Daune-Richard et Anne-Marie Devreux sur des femmes non qualifiées, ouvrières et employées de bureau, montre comment la place de celles-ci dans la famille structure leur insertion dans la production (Daune-Richard & Devreux, 1989).
Cette étude a révélé que la place des femmes se construit simultanément dans le champ professionnel et dans le champ domestique. Pour elles, il n'y a qu'une activité globale de travail dont les différentes composantes sont interdépendantes.

C Les activités domestiques sont-elles considérées comme un travail par toutes les femmes ?

Si nous nous référons aux travaux de Dominique Fougeyrollas-Schwebel, cette question est primordiale car sa réponse influencera très certainement la perception des femmes et la répartition appliquée entre famille et activité professionnelle.

Cela influence la façon dont les femmes vivent le fait de devoir assumer ces tâches (Fougeyrollas-Schwebel, 1994).
Il nous paraît important de cerner si l'accomplissement des tâches ménagères ainsi que le fait de s'occuper de la famille est considéré comme un travail pour ces femmes ou s'il s'agit pour elles de normes intériorisées, une façon de confirmer leur attention et leur amour envers leurs proches.

Selon Danièle Kergoat, la persistance des contraintes domestiques dans la vie des femmes joue un rôle déterminant dans leur rapport au travail et surtout dans leurs projets de carrière professionnelle (Kergoat, 1988).

Selon Danielle Chabaud-Rychter, Dominique Fougeyrollas-Schwebel et Françoise Sonthonnax, la structure du travail domestique renvoie au rapport social de service. Dans le travail domestique, les femmes sont au service de leur mari et de leurs enfants, au service de leur famille (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel & Sonthonnax, 1985).
La réponse pourrait peut-être varier en fonction de la classe sociale, des disponibilités économiques du couple.

Christine Delphy précise que le travail domestique extorqué d'une façon gratuite, non rémunéré, c'est le but poursuivi par la discrimination des femmes sur le marché du travail.

D'un côté, on a les hommes qui seraient payés pour leur travail, et de l'autre, les femmes qui subiraient une surexploitation totale : le travail domestique n'est pas sous payé, il n'est pas payé du tout (Delphy, 2001). Nous pensons que cet élément peut influencer la perception qu'ont les femmes de la notion de travail domestique.

La période allant des années 70 à nos jours voit le développement du secteur tertiaire et l'émergence des familles à deux revenus. Le processus de répartition du travail est fait en fonction du statut familial (Barrère-Maurisson, 1992).

Une analyse du processus par lequel se construit la négation des qualifications féminines a été réalisée par Madeleine Guilbert. Les employeurs, explique-t-elle, utilisent dans l'univers de la production industrielle des compétences que les femmes ont acquises dans la sphère familiale par le travail domestique.
« C'est parce que les femmes ont la capacité d'effectuer plusieurs tâches à la fois, qu'elles ont de la dextérité, de la rapidité, de la minutie, qu'on les embauche pour les travaux parcellisés et répétitifs » (Guilbert citée par Maruani, 2000).
On retrouverait donc l'empreinte du travail domestique dans leur activité professionnelle.

Marianne Kempeneers définit les contraintes traditionnelles comme étant celles de la division du travail dans la famille qui continuent de laisser aux femmes la plus large part de responsabilités, qu'il y ait ou non des enfants. Ce n'est, selon cette auteur, pourtant pas les femmes qui s'opposeraient à une répartition plus égalitaire (Kempeneers, 1987).

Ainsi, l'obligation que rencontrent une majorité de femmes encore aujourd'hui, de concilier leur « double rôle », c'est-à-dire un double travail, délimite fortement leur rapport au temps. Comme l'a analysé Danièle Kergoat à propos des ouvrières, les femmes ne font généralement que gérer un temps dont la quantité et les plages sont décidées en-dehors d'elles (Kergoat, 1985).
Cette persistance des contraintes domestiques dans la vie des femmes semble jouer un rôle déterminant dans leur rapport au travail et surtout dans leur projet de carrière éventuelle.
Les femmes rendent ainsi, tout au long de leur vie, des services dont la nature change avec l'âge, ce qui met en lumière une « division du travail » entre les femmes. Mais les types de services et leur fréquence varient aussi selon la position sociale des familles. L'entraide familiale est une pratique universelle chez les femmes, qui prend des significations sociales particulières en se centrant sur la seule famille conjugale, les recherches portant sur le partage des tâches ont longtemps laissé dans l'ombre le fait que, particulièrement les femmes actives avec enfant, font couramment appel aux autres femmes de leur parenté pour mener le travail domestique à bien (Fougeyrollas-Schwebel, 1994).

S'interroger sur la relation de service qu'entretiennent toutes les femmes avec l'ensemble de leur famille (mari, enfants et parenté) révèle que c'est bien l'ensemble de la famille qui se

trouve concerné par les échanges avec leur parenté. Selon Dominique Fougeyrollas-Schwebel, l'entraide familiale est un élément constitutif de l'identité des femmes.
Mais nous pouvons rencontrer des contradictions. En effet, toujours selon cette auteur, les femmes « les plus dotées socialement » tentent de se soustraire aux échanges avec leur parenté. Tandis que pour les hommes et les femmes des catégories plus pauvres, l'absence d'entraide familiale génère un risque d'exclusion sociale (Fougeyrollas-Schwebel, 1994).
Les femmes actives font souvent appel aux femmes de leur parenté lorsqu'elles ne peuvent temporairement plus assumer ce rôle.

Donc, l'assignation des femmes au travail domestique n'est pas limitée à une période du cycle de vie, ni à une catégorie de femmes, à celles qui sont mariées ou qui ont des enfants ; le travail domestique ne se définit pas dans le cadre des relations dans le ménage.
Il s'agit d'une mise au travail de l'ensemble des femmes, et de leurs glissements, les prises en charges se font entre les femmes du groupe familial ou vers des formes institutionnalisées et collectives.
Le travail domestique étant actuellement de plus en plus externalisé vers des emplois de services pour les classes moyennes et supérieures (Fine & Puech, 2009).

Selon Danielle Chabaud-Rychter, Dominique Fougeyrollas-Schwebel et Françoise Sonthonnax, l'hypothèse que la structure du travail domestique renvoie au rapport social de service peut être formulée. Dans le travail domestique, les femmes sont au service de leur mari et de leurs enfants, au service de leur famille.

III Femmes, travail et projet d'enfant

La conjoncture économique a un impact important sur les débuts de la vie professionnelle des jeunes au moment où ils sont susceptibles de construire une vie de famille. De même, les projets d'enfant sont actuellement aussi réfléchis en fonction de paramètres économiques et dépendent de l'évolution des situations professionnelles. Selon Monique Meron, Isabelle Widmer, les femmes qui sont dans une situation précaire sur le marché de l'emploi retardent la venue du premier enfant tant que leur projet d'emploi stable ou de fin d'études n'est pas réalisé. Selon ces auteurs, on peut affirmer que le chômage retarde donc la venue d'un premier enfant lorsqu'il touche les jeunes femmes qui vivent en couple.

Cette tendance est, selon elles, plus accentuée lorsque la femme est peu diplômée et appartient aux générations récentes.
Toutefois, une différence essentielle oppose la situation de femme au foyer de toutes les autres (en emploi, au chômage ou qui poursuivent des études). L'inactivité, surtout au début de la vie conjugale, correspond à des premières maternités plus rapides. Ce résultat confirme qu'une période de chômage n'est pas assimilable à une période d'inactivité : au regard de la fécondité, les chômeuses ne sont donc pas des femmes au foyer (Meron & Widmer, 2002).

Lorsque la femme exerce une activité professionnelle, l'écart reste sensible entre les taux d'activité, au passage du deuxième au troisième enfant (Gauvin, 1993).
Une étude met en lumière qu'en Belgique, les femmes ayant deux enfants travaillent statistiquement plus que celles qui n'en ont pas.
La plupart des femmes ont désormais, comme les hommes, des trajectoires professionnelles continues, qui ne s'interrompent pas à l'âge des maternités. De ce point de vue, le chemin parcouru depuis les années 60 est conséquent : à cette époque, c'est au premier enfant que se faisait la coupure entre l'activité professionnelle et l'inactivité. La majorité des femmes étaient donc concernées par cette discontinuité de la vie professionnelle. Aujourd'hui, selon Margaret Maruani, la rupture se fait au troisième enfant, c'est-à-dire pour une petite minorité. (Maruani, 1999).
Depuis les années 90, le modèle dominant n'est plus celui du choix entre travail et famille, ni celui de l'alternance (travailler-arrêter-retravailler) mais celui du cumul : pour une mère de deux enfants, il est désormais devenu normal de travailler alors qu'il y a trente ans, il était tout aussi normal de s'arrêter dès la première naissance.
S'il y a une différence, elle intervient à partir du troisième enfant, bien que plus de 50% des femmes qui ont trois enfants sont actives. La maternité n'est plus un frein à l'activité professionnelle (Maruani, 2000).

IV Femmes, travail et formation professionnelle

La féminisation du marché du travail se comprend plus facilement si on observe le système scolaire. Catherine Sofer a réalisé une thèse sur la division entre les hommes et les femmes dans la famille et sur le marché du travail. Pour elle, ces deux formes de division du travail sont liées à la production d'enfants.

Selon cette auteur « Les femmes ont été jusqu'à maintenant considérées de façon quasiment universelle comme des instruments de reproduction au service de l'homme » (Sofer, 1984). Cet état de fait entrainerait une infériorité économique globale des femmes sur le marché du travail.
Cette infériorité se manifestait à une époque par une importance secondaire accordée par les femmes à leur insertion professionnelle, une moindre formation professionnelle, une moindre continuité dans l'emploi, une moindre durée du travail, une moindre mobilité, ce qui a pour conséquence des inégalités dans les salaires, dans les types d'emplois occupés.

Dans les années 80 – 90, on constate que le taux de scolarisation des filles n'a cessé de croître et qu'elles accèdent plus souvent que les garçons au baccalauréat. L'accès à l'université augmente de 10 % entre 1968 et 1993 (Marry, 1996).
Un clivage assez fort existe encore entre les filières féminines et masculines. Le nombre de filières intéressant les filles est plus restreint que pour les garçons. Les filles choisissent souvent des formations tertiaires et font encore des études moins longues (Baudelot C., Establet R. & Duru-Bellat M., 1993).

Cette situation peut être expliquée, d'après Marie Duru-Bellat et Catherine Marry par le fait que les femmes feraient une anticipation de ce qui les attend sur le marché du travail. Comme si elles optaient pour un compromis, en écartant les carrières qui semblent incompatibles avec le « destin social » lié au marché du travail des femmes (chômage, emplois précaires et flexibles). Les filles ne seraient pas intéressées par certaines formations à orientation plus scientifiques afin d'éviter des lieux de compétition (Duru-Bellat & Marry, 1995).
Alors que, selon Margaret Maruani, à notre époque où le niveau d'études et les performances scolaires des femmes ont rattrapé, voire dépassé ceux des hommes, on voit se maintenir et se creuser les inégalités en matière d'accès à l'emploi et de qualité de ce dernier.
Et cela, au fur et à mesure que les femmes avancent dans leur cursus professionnel. La réussite scolaire a toutefois permis une percée des femmes dans les professions supérieures (Maruani, 1996).
Le démarrage et la stabilisation des trajectoires d'emploi des femmes peu diplômées s'avèrent aujourd'hui particulièrement difficiles, amplifiant l'écart entre les moins et les plus qualifiées (Rougerie & Courtois, 1997).

La qualification des femmes et le fait qu'elles aient obtenu un ou plusieurs diplômes sont donc des éléments déterminant en grande partie leur trajectoire d'emploi comme nous allons le développer dans le point suivant.

V La trajectoire d'emploi des femmes

Comme nous l'avons précédemment dit, selon Margaret Maruani, à une époque où le niveau d'études et les performances scolaires des femmes ont rattrapé, voire dépassé ceux des hommes, on voit se maintenir, voire se creuser des inégalités en matière d'accès à l'emploi, de qualité de ce dernier (Maruani, 1996).

Il est par ailleurs reconnu actuellement que le rôle du diplôme est encore plus crucial pour les jeunes femmes. Cela, non seulement pour l'influence qu'il exerce notamment en matière professionnelle (Marry, 1996).
Le démarrage et la stabilisation des trajectoires d'emploi des femmes peu diplômées s'avèrent aujourd'hui particulièrement difficiles (Courtois & Rougerie, 1997).

Margaret Maruani distingue les notions de travail et d'emploi. En effet, il est possible d'à la fois rejeter son travail et tenir à son emploi. De combattre des conditions de travail et lutter pour garder son emploi. Dès lors, travail et emploi sont deux choses différentes (Maruani, 1996).

Bien que le temps partiel puisse être un choix durable ou pas pour certaines femmes. Cette auteur précise également que le sous-emploi et la précarité qui sont des conséquences du chômage, ont considérablement augmenté depuis le début des années 80.
Car le chômage n'est pas seulement la privation d'emploi pour un nombre grandissant de personnes, c'est également un moyen de pression sur les conditions de travail et d'emploi de ceux et celles qui travaillent (Maruani, 1996).
Les femmes peu qualifiées, peu diplômées peuvent dès lors tenir à maintenir leur emploi mais n'apprécient pas nécessairement leur travail aux conditions parfois très mauvaises.

Selon Jacques Freyssinet, s'il est difficile de mesurer le chômage, c'est principalement parce que des franges importantes de la population se trouvent dans des positions intermédiaires entre l'emploi, l'inactivité et le chômage (Freyssinet, 1999).

Par ailleurs, les femmes qui travaillent sous contrat à durée déterminée y restent davantage que les hommes et obtiennent moins souvent un emploi stable.
Elles basculent aussi plus souvent vers l'inactivité. Toujours, selon cet auteur, si les chômeuses sont proportionnellement moins nombreuses que les chômeurs à rester en demande d'emploi, c'est bien souvent parce qu'elles en sortent davantage par l'inactivité.
Parmi celles qui se retrouvent en emploi, elles sont bien plus nombreuses que les hommes à n'obtenir qu'un contrat à durée déterminée par exemple à la sortie d'une formation ou d'un dispositif de la politique d'emploi.
Il précise que les faibles qualifications et l'emploi discontinu vont de pair avec les interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants.

Ainsi, Françoise Milewski estime qu'en général les femmes qui optent pour un congé parental ne souhaitent pas autant rester au foyer que fuir un emploi aux conditions de travail difficile.
Le congé parental peut aussi les éloigner du marché du travail et accentuer leurs difficultés de réinsertion (Milewski, 2004).

La faible qualification, le niveau peu élevé de diplôme, la maternité sont quelques facteurs susceptibles de rendre plus difficile l'insertion ou la réinsertion des femmes sur le marché du travail.

Il nous paraît essentiel que pour les femmes, la liberté de travailler est une question qui touche directement à leur autonomie.

Nous ne nous voilons toutefois pas la face et sommes conscients que parallèlement aux femmes qui tiennent à leur emploi, parfois quelles qu'en soient les conditions de travail, certaines sont ancrées dans l'inactivité.
Mas il ne nous semble pas opportun de déterminer les raisons potentielles de cet ancrage dans le présent travail.
Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier pensent que l'articulation entre l'ensemble des références politiques, des représentations familiales et des formes d'emploi

féminin, conduit à un certain équilibre. Les femmes étant plus ou moins incitées à entrer ou rester sur le marché de l'emploi, à rester ou réintégrer la sphère privée pour s'occuper des enfants ou des personnes dépendantes (Fouquet, Gauvin & Letablier, 1999). Cela pourrait constituer une piste d'explication.

VI Les dispositifs d'aide aux personnes sans emploi

Nous ne développerons pas de façon détaillée les politiques d'activation ou d'aide à l'emploi car cela dépasse le sujet de notre travail. Nous citerons donc les notions principales pour mémoire.

A Les politiques publiques d'aide à l'emploi[5]

Ces politiques sont destinées aux personnes se trouvant sans emploi, après la fin des études ou après la perte d'un emploi et ont en principe droit aux allocations de chômage.
Pour ce faire, le chômeur doit satisfaire à un nombre de conditions pendant la durée du chômage.
Cela implique de collaborer activement aux actions d'accompagnement, de formation et d'insertion qui peuvent lui être proposées par le service de l'emploi. Mais aussi de chercher lui-même activement un emploi.
L'ONEM[6] évalue les efforts que le chômeur fait pour chercher du travail via les facilitateurs qui sont des agents de l'ONEM. Ces derniers vérifient donc si le chômeur remplit toujours les conditions pour avoir droit au chômage.

B Le contrat spécifique de travail « Article 60 »[7]

Lorsque les personnes ne remplissent pas ou plus les conditions d'octroi des allocations de chômage, elles peuvent solliciter l'octroi du revenu d'intégration sociale à condition de souscrire à certaines obligations.
Ces personnes s'engagent à entrer dans un processus de réinsertion professionnelle notamment par le biais du contrat d'emploi appelé communément « Article 60 ».

[5] www.onem.be
[6] Office national de l'Emploi
[7] www.cpascharleroi.be

Ce contrat est défini dans la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale, art 60, §7 : «*Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de valoriser son expérience professionnelle, le Centre public d'action sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée* ».

Concrètement, une personne devant justifier d'une période de travail pour obtenir ou recouvrer le bénéfice complet de certaines allocations sociales (en général, il s'agit d'allocations de chômage) peut travailler durant la période nécessaire sous contrat avec le Centres Publics d'Action Sociale de sa région. Cette mise au travail spécifique est également envisagée afin de favoriser l'expérience professionnelle.

C L'égalité des chances entre les hommes et les femmes[8]

La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes représente le programme de travail de la Commission sur l'égalité des genres pour la période allant de 2010 à 2015.
Ce programme poursuit l'objectif suivant : l'égalité entre les hommes et les femmes est un droit fondamental et porte principalement sur l'accès à l'emploi, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité, le congé parental, la sécurité sociale et les régimes professionnels de sécurité sociale, la charge de la preuve dans les affaires de discrimination et le travail indépendant.

[8] www.ec.europa.eu

Les Entreprises de Formation par le Travail et les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle en Région wallonne et à Bruxelles

I Présentation

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) comprend des organismes publics et privés qui proposent des actions dont l'objectif est d'amener rapidement les bénéficiaires (toujours des personnes adultes) à une insertion sur le marché de l'emploi. Le secteur de l'ISP en Wallonie et à Bruxelles, pris dans ce sens large, comprend donc non seulement les EFT[9] – OISP[10], mais aussi les Missions Régionales, les Régies de Quartier, les Centres Régionaux d'Intégration pour les personnes étrangères, les Centres de Formation de l'AWIPH, les services d'insertion professionnelle des CPAS, etc. Mais, lorsqu'on parle en Wallonie de « secteur ISP », on désigne principalement les EFT et les OISP.

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle est composé de cinq fédérations[11] :

l'**ALEAP** (Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel) : cette fédération pluraliste rassemble 17 EFT et 19 OISP.

l'**ACFI** [12](Action Coordonnée Formation Insertion) : cette fédération regroupe une quarantaine de membres dont 10 EFT et 9 OISP mais également des Entreprises d'insertion, des couveuses d'entreprises[13], des services de proximité ou des centres d'éducation permanente. L'ACFI est également active sur le territoire de la Région bruxelloise à travers des Ateliers de Formation par le Travail (AFT) [14].

l'**AID** (Actions Intégrées de Développement) : cette fédération, constituée sous forme d'un regroupement d'employeurs, est composée de 10 EFT, de 19 OISP ainsi que d'un AFT et de 4 OISP en Région bruxelloise.

La **CAIPS** (Concertation des Ateliers d'insertion Professionnelle et Sociale) : cette fédération regroupe 86 membres dont 36 EFT et 34 OISP mais également des Entreprises d'insertion et des services d'insertion sociale.

---

9 Entreprises de Formation par le Travail.

10 Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle.

11 Rapport d'évaluation final du secteur EFT-OISP

12 www.acfi.be.

13 La couveuse d'entreprises est un dispositif novateur permettant à un candidat entrepreneur de tester son projet en toute sécurité, avec un statut transitoire, avant le démarrage de l'activité.

14 Atelier de Formation par le Travail situés à Bruxelles, l'équivalent de l'Entreprise de Formation par le Travail en Région wallonne.

Lire et Ecrire (LEE) : cette fédération, organisée en unités techniques d'exploitation, est composée de régionales (8 centres en Région wallonne) et de 3 centres de coordination.

Toutes ces fédérations s'articulent en une interfédération ➔ **L'INTERFEDE**.
Il faut par ailleurs remarquer que le secteur EFT-OISP comprend 2 EFT et 11 OISP hors fédération.

II Bref historique[15]

Quelques dates clé de l'histoire du secteur de l'Insertion Socioprofessionnelle en Région wallonne et à Bruxelles :

- 1974 : création des premières futures EFT – OISP
- 1983 à 1987 : création des fédérations d'EFT - OISP
- 1987 : premier décret OISP
- 1988 : création de EAP Consultance - future Interfédé[16]
- 1995 : arrêté EFT en Wallonie et décret ISP (insertion socioprofessionnelle) à Bruxelles (à Bruxelles on parlera d'AFT et non d'EFT)
- 1997 : mise en place du Parcours d'Insertion
- 1998 : création du dispositif Carrefour Formation
- 2004 : décret DIISP et décret EFT - OISP en Wallonie
- 2008 : entrée en vigueur du décret EFT - OISP en Wallonie

III Base légale

Les textes légaux de référence dans ce cadre sont :

- Le décret du 1er avril 2004 ;
- L'Arrêté du Gouvernement wallon du 21 décembre 2006 ;
- L'Arrêté ministériel du 30 décembre 2008 ;
- La circulaire du 25 juin 2009 (annexe I de l'Arrêté Ministériel du 30 décembre 2008) ;
- L'Arrêté ministériel du 25 mars 2009.

[15] Site de l'Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion Wallonie – Bruxelles a.s.b.l.
[16] *L'Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion Wallonie - Bruxelles a.s.b.l.* représente l'ensemble du secteur des Ateliers ou Entreprises de Formation par le Travail (AFT ou EFT) et des Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle (OISP) en Wallonie et à Bruxelles ; A cette fin elle est reconnue et subsidiée par la Région wallonne et le Fonds Social Européen.

IV Les personnes concernées

Préambule

Nous avons choisi de nous intéresser aux organismes de formation EFT et OISP en raison de leur forte représentation dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle en Région wallonne.

A Description du public concerné

Les EFT et OISP s'adressent presque exclusivement au même public soit[17] :

- toute personne étant inscrite au FOREM[18] en tant que demandeur d'emploi inoccupé, n'étant plus soumise à l'obligation scolaire et ne disposant ni du diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou du Certificat d'enseignement secondaire inférieur ni d'un titre équivalent ou supérieur.
- toute personne qui répond à une des conditions suivantes :

- ❖ être, depuis au moins vingt-quatre mois, inscrite au FOREM en tant que demandeur d'emploi inoccupé ;
- ❖ être demandeur d'emploi réintégrant le marché de l'emploi[19];
- ❖ être incarcérée ou internée susceptible, dans les deux ans, d'être libérée, en régime de semi-liberté ou en régime de liberté conditionnelle, d'un établissement pénitentiaire ou d'un institut de défense sociale;
- ❖ être considérée comme personne étrangère séjournant légalement sur le territoire belge, conformément à la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

Une dérogation à ces critères peut être sollicitée pour l'accueil de demandeurs d'emploi inoccupés ne remplissant pas les conditions précitées ainsi que pour les bénéficiaires d'indemnités d'incapacité de travail, moyennant l'accord préalable du médecin-conseil de la mutualité.

---

[17] Décret du 1er avril 2004, relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des entreprises de formation par le travail.

[18] Le service public wallon de l'emploi et de la formation.

[19] www.onem.be « est considérée comme demandeur d'emploi réintégrant le marché de l'emploi toute personne qui n'a pas exercé d'activité professionnelle pendant les trois années précédant son entrée en formation et qui n'a pas bénéficié d'allocation de chômage, d'attente ou d'interruption pendant la période de trois ans qui précède son inscription comme demandeur d'emploi ».

Il existe un public spécifique pouvant être accueilli au sein d'une EFT moyennant l'accord préalable de la Commission d'agrément des Entreprises de formation, les ayants-droit à l'intégration sociale visés à l'« Article 60 »[20], qui ne disposent ni du diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou du Certificat d'enseignement secondaire inférieur, ni d'un titre équivalent ou supérieur.

B Répartition de la fréquentation des EFT et OISP par sexe [21]

Le rapport d'évaluation du secteur des EFT-OISP mentionne « qu'une majorité de femmes (51%) est présente dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Il stipule que pour l'année 2009 les OIPS ont accueilli 64% et les EFT 34 % de femmes. Ces dernières participent à des formations d'acquisition des savoir de base et d'orientation développement personnel. Elles sont également majoritairement représentées au sein de formations dédiées à l'utilisation des ordinateurs. Les femmes occupent également une majorité des places de formation dans les filières classiquement privilégiées par les femmes, à savoir les services à domicile et le secrétariat – travail de bureau ».

V Missions

Chaque EFT ou OISP a pour missions[22], selon les termes du décret du 1er avril 2004 :

- de permettre à tout bénéficiaire de développer ses capacités à se former en l'aidant à acquérir des comportements professionnels et des compétences techniques lui permettant l'accès à des formations qualifiantes et, à terme, au marché de l'emploi;
- de l'amener à définir un projet professionnel, en ce compris un projet de formation professionnelle;
- de l'amener à faire un bilan de compétences;
- de l'amener à devenir acteur de son projet professionnel et à retisser des liens sociaux;
- de l'amener à développer son autonomie sociale.

Les EFT assurent la formation de stagiaires en recourant à une formation générale et technique adaptée aux besoins individuels ainsi qu'à la réalisation d'un travail productif.
Les OISP, agréés et subventionnés par la Région wallonne, assurent la formation de stagiaires.

[20] Art 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale. « Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de valoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le Centre Public d'Action Sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi (...) – Loi du 2 août 2002, art. 187, 1°). Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée.

[21] www.interfede.be.

[22] Décret du 1er avril 2004, relatif à l'agrément et au subventionnement des Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle et des Entreprises de Formation par le Travail.

La formation consiste en une pédagogie adaptée permettant aux stagiaires d'acquérir des compétences générales et techniques.
Dans les deux cas, les stagiaires bénéficient également d'un accompagnement psychosocial.

VI Objectifs[23]

Chaque EFT et OISP a pour objectifs généraux (selon les termes du décret) :

- de préparer l'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires, en s'inscrivant dans le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle[24] ;
- de favoriser la promotion de l'égalité des chances des bénéficiaires dans l'accès à la formation et à l'emploi. On entend par promotion de l'égalité des chances toute action permettant de lutter contre toute discrimination[25] ;
- d'optimaliser les trajectoires de chaque bénéficiaire par une approche intégrée, basée sur le partenariat entre opérateurs de formation ainsi que sur les difficultés que le bénéficiaire rencontre par rapport au marché de l'emploi.
  On entend par optimalisation des trajectoires, la coordination d'actions au sein du dispositif en vue de permettre aux bénéficiaires d'acquérir le maximum de compétences ; Ce, afin de leur garantir un accès durable au marché de l'emploi et de maximaliser les acquis de chaque action de formation et d'insertion ;
- d'assurer à tous les bénéficiaires des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective.

VII Qui peut devenir une EFT ou un OISP ?

Peuvent devenir une EFT et un OISP, notamment :

- les ASBL[26] et les Centres Publics d'Action Sociale[27].
- Les organismes qui ont conclu une convention de partenariat avec le FOREM dans le cadre d'un Dispositif d'insertion.
- Les organismes qui s'engagent à accueillir gratuitement en formation, les personnes appartenant à une catégorie définie précédemment.

23 1er AVRIL 2004. - Décret relatif à l'agrément et au subventionnement des Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle et des Entreprises de Formation par le Travail.

24 Dénommé le Dispositif, tel qu'institué par le décret du 1er avril 2004 relatif au Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle.

25 Au sens de l'article 2 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

26 Forme d'a.s.b.l. régie par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif.

27 Centre Public d'Action sociale au sens de la loi du 8 juillet 1976.

VIII Spécificités des « outils » de ces structures

L'apprentissage au sein des EFT y est très concret puisqu'elles fonctionnent comme une entreprise classique, et doivent gérer les relations avec les clients, générer un chiffre d'affaire, respecter des délais. L'apprentissage est réalisé en situation réelle de travail au sein de l'entreprise ou sur chantier. La production de biens et de services fait partie de la méthodologie de la formation organisée par les EFT.

Les OISP, contrairement aux EFT, ne commercialisent pas de bien ni de service. On y apprend en petits groupes à faire le point sur sa situation personnelle et professionnelle, et à s'orienter vers un emploi adapté. Bien souvent, le passage en OISP est une première étape vers une formation qualifiante, où l'on acquerra des compétences spécifiques à un métier. Certaines structures proposent déjà une orientation vers des secteurs tels que le transport, la vente, la santé ou l'informatique.

❖ *Encadrement commun à ces opérateurs de formation*

Les personnes qui s'orientent vers les EFT et OISP ont très souvent un vécu difficile et, pour la plupart, n'ont pas fini leurs études secondaires.

De tels organismes proposent systématiquement un accompagnement individuel qui permet de résoudre certains problèmes psychosociaux, on y « travaille » également la confiance en soi. Ces formations évitent donc de répéter la situation classique « professeur-élève», d'autant que l'école est souvent synonyme d'échecs à répétition pour les stagiaires. Les méthodes pédagogiques consistent en des jeux de rôles, débats, mises en situation.

C'est en raison des spécificités liées aux outils de ces deux structures que j'ai choisi d'interviewer des femmes engagées dans une formation :

- au sein d'une EFT : « La P'tite Main Fleurusienne »
- au sein d'un OISP : « l'a.s.b.l. Mode d'Emploi ».

IX Brève description des dispositifs d'insertion sélectionnés [28] [29]

EFT - « La P'tite Main Fleurusienne »

Créée en 1998, « La P'tite Main Fleurusienne » propose une formation dans les domaines du repassage, de la couture, de la buanderie, de la vente de vêtements de seconde main et de l'horticulture.

Il s'agit d'une EFT œuvrant dans les secteurs du textile et de la gestion d'espaces verts. Elle est située, comme sa dénomination l'indique, à Fleurus.

Cette EFT a établi divers partenariat notamment avec la MIREC30, le Forem formation et travaille en collaboration avec le service Jobcoaching du C.P.A.S. de Fleurus.

L'action de cette EFT s'adresse prioritairement aux femmes peu scolarisées et peu qualifiées. Les stagiaires sont demandeuses d'emploi, bénéficiaires du revenu d'intégration social[31], perçoivent des allocations de chômage, de mutuelle ou sont sans revenus. La formation est gratuite. La particularité de cette EFT est qu'elle travaille en étroite collaboration avec le service d'insertion socioprofessionnelle du CPAS de Fleurus. De ce fait, son public est majoritairement bénéficiaire du revenu d'intégration social 31 . Il est également possible pour les stagiaires de signer un contrat de travail dans le cadre de l'« Article 60 ».

- Le secteur textile

  Ce secteur de l'EFT est composé d'un magasin de vente de vêtements de seconde main, d'un atelier couture, d'un atelier repassage et d'une buanderie.

  Ces ateliers permettent d'offrir des services accessibles à la population.

  Les nouvelles stagiaires suivent une formation préalable d'une durée de maximum cinq mois. Ce, afin de les préparer à intégrer les différents ateliers.

  Au total, la formation s'étend sur dix-huit mois maximum. A son terme, les stagiaires pourront postuler dans les secteurs du textile et de la vente.

- Le secteur horticole

  Ce secteur de l'EFT propose aux stagiaires une initiation en horticulture et floriculture.

  Une alternance entre théorie et pratique est prévue.

  Les stagiaires suivent une formation d'une durée de six à dix-huit mois et peuvent ensuite postuler dans les secteurs en relation avec la formation.

[28] www.cpasfleurus.be
[29] www.viefeminine.be
[30] La Mission Régionale pour l'Insertion et l'Emploi à Charleroi.
[31] R.I.S

Une formation "Vie sociale et professionnelle", dispensée dans les deux secteurs, est proposée à raison de quatre heures par semaine. Celle-ci aborde différents thèmes rencontrés quotidiennement comme l'accomplissement de démarches administratives. Des cours de français et de mathématiques sont également dispensés tout au long de la formation.

A terme, une attestation mentionnant les savoirs assimilés en formation sera remise au stagiaire afin que les employeurs potentiels qu'elles contacteront puissent prendre connaissance des compétences acquises.

OISP – a.s.b.l. « Mode d'Emploi »

Il s'agit d'une initiative d'insertion socioprofessionnelle de Vie Féminine[32].
Dans le cadre de son programme d'insertion socioprofessionnelle, Vie Féminine propose le programme « Mode d'emploi ». Il s'agit d'initiatives de formation et d'insertion socioprofessionnelle à destination des femmes qui n'ont jamais travaillé ou qui ont interrompu leur vie professionnelle pendant une longue durée. Cela leurs permet d'acquérir les outils nécessaires à la réalisation de leur projet personnel et professionnel.
En 2004, sept a.s.b.l. « Mode d'emploi » furent créées afin d'œuvrer spécifiquement dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle. Ces a.s.b.l. sont des OISP.
A ce jour, sept sections existent en Région wallonne.
L'action de cet OISP s'adresse prioritairement aux femmes peu scolarisées et peu qualifiées, éloignées de l'emploi, vivant une situation d'exclusion économique, sociale ou culturelle.

- Formation « Visa pour l'emploi »

  « Mode d'Emploi » organise, en partenariat avec le FOREM, et plus précisément avec le Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation[33] une formation « Visa pour l'emploi » qui s'adresse à toute femme demandeuse d'emploi, peu ou pas qualifiée, ayant peu ou pas d'expérience professionnelle.

[32] Mouvement féministe d'Education permanente.

[33] Le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation est acteur du « Parcours d'Insertion » mis en place par le Gouvernement wallon en vue de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi en Région wallonne. Ils le font via leurs Commissions Subrégionales de Coordination des Opérateurs de formation.

Elle offre à ces femmes l'opportunité de faire le point sur leur situation et de construire un projet personnel et professionnel mais aussi de se préparer à suivre une formation qualifiante ou à rechercher un emploi.

Les formations sont dispensées à une douzaine de femmes et s'étendent sur environ six mois.
Le programme porte sur différents axes dont les principaux sont liés à :

- l'aspect développement personnel : construction d'un projet personnel, développement de la confiance en soi, ...

- l'aspect théorique : initiation à l'informatique, à Internet, réactualisation des connaissances en mathématique et en français.

Des stages d'immersion en milieu professionnel d'une durée de quatre semaines sont prévus.
La formation est gratuite et les stagiaires bénéficient d'une indemnité de un euro brut par heure de formation, d'une intervention dans les frais de déplacements ainsi que dans les frais de garde malade.

Une attestation de la Région wallonne est délivrée en fin de formation. A son terme, les stagiaires peuvent s'orienter vers une recherche d'emploi ou vers une formation qualifiante.

Présentation du travail de terrain

Préambule

Notre conception de la partie pratique de ce mémoire est orientée sur le parcours de vie des femmes qui s'engagent dans un processus de formation. La période antérieure à la formation est donc celle à laquelle nous souhaitons exclusivement nous intéresser et ce, jusqu'au jour d'entrée en formation.

Notre attention se portera précisément sur les parcours de vie privés et professionnels car nous soupçonnons que ces deux « versants » de vie puissent s'influencer mutuellement. En effet, les choix opérés dans la vie privée par les femmes ayant accepté de répondre à nos questions auraient une influence sur leur vie professionnelle et vice et versa.

I Méthodologie utilisée

A Travail exploratoire

Le travail exploratoire que nous avons réalisé fut construit en trois temps :

- La recherche bibliographique

  Nous avons réalisé des recherches en bibliothèque ainsi que sur Internet afin de nous familiariser avec le secteur de l'insertion socioprofessionnelle et le mode de fonctionnement des EFT-OISP. Ce secteur n'étant pas celui dans lequel nous évoluons professionnellement, il était utile de réaliser cette recherche. Cela, avant d'entreprendre les entretiens exploratoires qui ont fait l'objet d'une seconde étape de la démarche.
- Entretiens exploratoires

  Afin de cerner au mieux la problématique visée par ce mémoire, nous avons mené des entretiens exploratoires non directifs auprès de diverses personnes-ressources travaillant dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Des contacts ont été pris dans ce secteur et des entretiens ont eu lieu.

La recherche bibliographique ainsi que les entretiens exploratoires ont permis d'améliorer nos connaissances de ce secteur et de cerner plus précisément les missions et fonctionnements des EFT-OISP. Cela s'avérait un préalable incontournable à la réalisation des étapes suivantes du travail.

B Sélection des dispositifs de formation

La recherche exploratoire nous a permis d'établir des contacts avec des organismes de formation vers lesquels nous avons pu nous orienter en vue de solliciter l'autorisation d'y mener des entretiens.
Des contacts furent pris avec le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation de la région du Centre. Ce comité a signé des conventions de partenariat avec des opérateurs de formation dont fait partie l'OISP « Mode d'Emploi » situé à La Louvière. La coordinatrice de cet organisme fut également contactée.
Parallèlement à cela, nous avons contacté la coordinatrice de l'EFT « La P'te Main Fleurusienne » ainsi que l'agent d'insertion qui y travaille.
Cela afin de recevoir les autorisations de mener des entretiens auprès de dames en formation au sein de ces deux organismes.

Spécificités des publics en formation

Nous avons estimé qu'il serait certainement enrichissant de répartir les entretiens entre deux publics : celui de l'EFT et celui de l'OISP.

Ces deux publics ont une approche différente de la formation et de ses enjeux.

- Les stagiaires en formation au sein d'OISP peuvent notamment percevoir des allocations de chômage et être orientées vers la formation par le FOREM ou opter spontanément pour cette formation.
- Les stagiaires en formation par le travail au sein de l'EFT sont en général bénéficiaires du revenu d'intégration sociale bien que les personnes demandeuses d'emploi y ont accès. Ces dames se sont engagées dans un projet individualisé d'intégration sociale afin d'acquérir ou de recouvrer leur droit aux allocations sociales et précisément de chômage. A cet effet, elles ont signé un contrat de travail à temps plein « Article 60 » avec le CPAS de Fleurus. Grâce à la convention de partenariat entre les deux organismes, il est très fréquent que des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale travaillent au sein de l'EFT en vue de se former et de mener à bien leur contrat de travail « Article 60 ». Les stagiaires sont donc souvent orientées vers l'EFT par le CPAS et ne font pas toujours le choix de cette formation.

C Campagne d'entretiens

La campagne d'entretiens s'est déroulée de février à avril 2011. Il ne fut pas possible de commencer avant cette date en raison d'impératifs liés à la constitution de groupes de stagiaires.
Elle fut réalisée auprès des dames en formation au sein de l'EFT « La P'te Main Fleurusienne » et de l'OISP « Mode d'Emploi ».
Les entretiens ont été menés sur base d'une grille d'entretien composée de 7 grandes questions ainsi que des sous questions et questions dites « de relance ». Ils avaient une durée moyenne de 45 minutes.
Les thèmes principaux qui y ont été abordés sont :

- La présentation (prénom, âge, civilité).
- Le parcours de vie personnel.
- Le parcours de vie scolaire et professionnel.
- La conciliation entre la vie familiale et professionnelle.
- L'avenir proche, au terme de la formation.

Les entretiens ont été intégralement retranscrits, cela a permis de procéder à l'analyse des données récoltées et d'établir les constatations qui font l'objet de la partie à venir du mémoire.

II Analyse des informations récoltées

A Trajectoires de vie[34]

Les données récoltées lors des entretiens ont été analysées afin de permettre l'établissement de trajectoires de vie présentées sous forme de tableaux. Les informations qui y apparaissent concernent la période allant de la naissance à l'entrée en formation des personnes interrogées.

Ces tableaux nous ont permis de répertorier les événements principaux de la vie familiale et professionnelle de ces dames.

Nous avons souhaité réaliser cette démarche dans un double objectif :

- D'une part, pouvoir visualiser rapidement et de façon schématique les parcours de vie des stagiaires. Car cela offre la possibilité d'établir des liens entre le parcours familial, scolaire et professionnel.

[34] Ces tableaux sont placés en annexe du mémoire.

Mais aussi d'observer pas à pas les événements qui ont percuté ces trajectoires, les réorientations dans les choix privés ou professionnels qui ont été faits.

- D'autre part, cette description permet de prendre connaissance du parcours des dames dans le respect d'un certain anonymat. Il s'agit en quelque sorte d'une photographie de leur trajectoire.

Ces tableaux ont été placés volontairement en annexe du mémoire car il s'agit d'un support à l'analyse réalisée et non de l'analyse en tant que telle.

……

B Analyse des données récoltées

Préambule

Il est préalablement utile de préciser que nous sommes conscients, qu'outre les spécificités des publics au niveau de la manière dont ils perçoivent l'objectif de la formation entamée, ces derniers ont bien entendu des caractéristiques individuelles parfois très différentes. Ils n'appartiennent pas nécessairement à la même tranche d'âge et n'émanent pas de la même catégorie sociale ou professionnelle. Et sont également parfois originaires de pays différents. Ces différences constituent, selon nous, la diversité et la richesse des informations récoltées et peuvent parfois expliquer partiellement les choix effectués par ces dames.
Nous illustrerons les thèmes abordés et l'analyse réalisée par des extraits d'entretiens afin de rendre ce travail plus vivant.

1 Parcours scolaires et professionnels

- Parcours scolaires

Description du niveau scolaire atteint

Analyse

Nous pouvons observer que cinq des douze dames interrogées ont obtenu un diplôme équivalent ou supérieur au CESI[35]. Nous pouvons ainsi désigner …..

[35] Certificat d'Enseignement Secondaire Inférieur.

1) Difficultés scolaires

Les dames qui ont atteint un niveau scolaire inférieur au CESI font part de difficultés rencontrées au cours de leur scolarité. Parmi ces dames, nous citerons :

……..

Ces extraits d'entretiens laissent, selon nous, apparaître des difficultés scolaires rencontrées ou des difficultés dans la recherche d'orientation correspondant aux attentes ou aux motivations.
Nous pouvons également observer que pour ces cinq dames, la scolarité semble avoir été accidentée et/ou arrêtée avant terme. Nous nous apercevons qu'elles ont changé plusieurs fois d'orientation ou d'établissement scolaire, peut-être pensaient-elles que cela améliorerait leur situation.

Mais aussi qu'aucune ne fait part de tentative de remédiation par le corps enseignant, la famille ou une personne-ressource. Il est probable que ces tentatives aient existé mais peut-être n'ont-elles pas retenu l'attention et pas permis de régulariser ces parcours scolaires. A ce sujet, nous pouvons citer :

…….

Certaines dames ont pris des décisions apparemment sans être guidées en termes de scolarité comme :

……

Nous sommes conscients que nous ne devons pas exclure le fait que la réussite scolaire ne représente pas une valeur centrale dans toutes les familles. Peut-être est-ce le cas de la famille à laquelle ces dames appartiennent. Mais nous estimons utile de nous interroger sur la capacité de discernement d'une adolescente prenant une décision aussi importante sans aide.

2) Concordance d'un événement familial avec l'arrêt de la scolarité

Nous pouvons aussi constater que l'arrêt de la scolarité concorde parfaitement avec la rencontre d'un conjoint ou un mariage pour cinq de ces femmes …….

Nous citerons pour ce point :

…….

Il nous est impossible de déterminer si l'arrêt des cours a motivé la rencontre ou l'inverse. Nous ne pouvons dès lors que constater cette concordance entre deux événements d'ordre privé et scolaire.

Lien avec la théorie

Au vu de ces parcours scolaires, nous faisons difficilement le rapprochement avec les notions théoriques présentées en première partie de ce mémoire au sujet des femmes et de la formation à notre époque. Nous pensons que la scolarisation vécue par la majorité des dames rencontrées, ne correspond pas à la description faite de la scolarisation depuis une vingtaine d'années par divers sociologues. Ces derniers constatant notamment que le taux de scolarisation des filles n'a cessé de croître et qu'elles accèdent plus souvent que les garçons au baccalauréat (Marry, 1996). Ou encore qu'à notre époque, le niveau d'études et les performances scolaires des femmes ont rattrapé, voire dépassé celles des hommes (…) (Maruani, 1996). Le public que nous avons rencontré semble en grande partie ne pas correspondre à ces théories. Nous ne perdons pas de vue l'élément présenté précédemment : une des conditions d'accès aux formations dispensées en EFT et OISP consiste à ne pas avoir obtenu un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou le Certificat d'enseignement secondaire inférieur, ni un titre équivalent ou supérieur. Cela implique d'emblée que le parcours scolaire de ces femmes ne correspondent pas aux parcours ciblés par Catherine Marry et Margaret Maruani. De plus, les stagiaires n'ont pas réalisé leur scolarité à la même époque. Ces éléments doivent impérativement être pris en considération.

- Parcours professionnels

Description des parcours professionnels

Lorsque nous observons les tableaux de parcours de vie, nous pouvons constater que deux catégories de parcours professionnel se dégagent. Ainsi qu'une troisième catégorie de parcours de personnes n'ayant jamais travaillé (à l'exception de contrats intérimaires de très courte durée).

Il s'agit des carrières professionnelles :

- Stables

  Nous entendons par stables étant constituées d'une période d'activité professionnelle rémunérée de plusieurs années, sans interruption, sous contrat de travail à durée indéterminée.

  Les dames suivantes se trouvent dans cette situation :

  ……..

- Composées de formes d'emplois flexibles

  Nous entendons par « flexibles » qui sont constituées de contrats de travail atypiques (contrats à durée déterminée, contrat de remplacement et intérimaire) en alternance avec des périodes de chômage ou de perception du revenu d'intégration sociale.

  Les stagiaires suivantes se trouvent dans cette situation :

  …..

- Personnes n'ayant jamais travaillé

  (Des contrats de travail d'intérimaire peu nombreux et de très courte durée peuvent avoir été effectués).

  Les stagiaires suivantes se trouvent dans cette situation :

  ….

Analyse

Nous pouvons donc constater que :

- quatre stagiaires ont eu une carrière professionnelle que nous qualifions de stable ;
- deux stagiaires ont eu une carrière professionnelle constituée exclusivement d'une alternance entre des emplois atypiques, le chômage ou la perception du revenu d'intégration sociale ;
- six stagiaires n'ont jamais travaillé (à l'exclusion de contrats intérimaires de très courte durée, peu nombreux et de travail non déclaré).

1) Les carrières professionnelles stables

D'abord, nous remarquons que les carrières professionnelles stables sont précédées pour …. et ….. d'une période d'inactivité ou de chômage (nous observons aussi la réalisation de quelques intérims). Cela, avant que la situation se stabilise et qu'un contrat de travail à durée indéterminée soit signé.

Ainsi pour ……., une période de huit ans au cours de laquelle elle fut bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ainsi que d'allocations de chômage a précédé l'activité sous statut indépendant. Nous la citerons :

……

Ensuite, les autres dames … et … signent un contrat à durée indéterminée presque immédiatement après la fin de leur scolarité. Nous citerons :

……..

2) Les carrières professionnelles atypiques

Ces carrières professionnelles ne sont pas toujours composées par une alternance de période de chômage et d'emploi. En effet, c'est le cas pour …. qui, dès l'obtention de son diplôme en puériculture, enchaîne divers contrats de remplacement en régime horaire temps plein pour ensuite signer un contrat à durée indéterminée en régime horaire mi-temps (non choisi).

A propos de ce travail à mi-temps non choisi, nous pouvons citer :

……..

3) L'absence de carrière professionnelle

Nous pouvons constater que six stagiaires n'ont jamais travaillé. Ces dames sont en majorité relativement jeunes et sortent de l'école …...

Seule …. ……. a un parcours constitué de périodes pendant lesquelles elle perçoit le revenu d'intégration sociale en alternance avec des périodes pendant lesquelles elle perd le bénéfice des allocations sociales et est placée à charge de son conjoint. Mais elle n'a jamais effectué un travail déclaré.

A propos des périodes pendant lesquelles ….. est totalement à charge de son conjoint et perd le bénéfice des allocations sociales. ….. nous dit à ce propos :

…….

Lien avec la théorie

Tous ces parcours de vie nous interpellent car, bien que s'étant déroulés de façons différentes, ils aboutissent à une période d'inactivité (chômage, perception du RIS) relativement longue.

Certains d'entre eux, comme le parcours de ….. et de …., peuvent sans doute être liés directement à l'évolution du marché du travail qui, dès les années 80, a provoqué une modification de la façon dont les femmes s'y insèrent. On peut effectivement constater que ces dames (notamment ….) ont commencé à travailler au début des années 80, dans le secteur tertiaire et se sont vues imposer un régime horaire de travail à temps partiel.

La situation d'…..qui est puéricultrice rejoint la théorie de Margaret Maruani selon laquelle le temps partiel est fortement représenté dans le secteur tertiaire. Et que, dans certains cas, c'est sous la pression du chômage que les femmes « choisissent » le temps partiel pour ne pas rester sans emploi (Maruani, 1985). C'est cette situation qu' … évoque lorsqu'elle nous dit « *ne pas avoir le choix* ».

2 Impacts des choix privés sur la vie professionnelle

Lorsque nous observons les parcours privés parallèlement aux parcours professionnels, nous constatons que, pour huit stagiaires, les choix réalisés sur le plan privé ont influencé fortement leur parcours professionnel.

Description des parcours des stagiaires

…..

Analyse

Nous constatons que huit femmes sur les douze interrogées ont fait le choix de mettre entre parenthèses leur vie professionnelle en vue de privilégier leur vie privée.

Cela se manifeste par :

1) La mise entre parenthèses de la vie professionnelle afin de s'occuper d'un proche

Deux dames interrogées ont démissionné d'un poste sous contrat à durée indéterminée afin de s'occuper d'un enfant ou d'un proche.

…..

Deux dames ont arrêté leur recherche d'emploi afin de s'occuper d'un enfant ou d'un proche.

……

2) La mise entre parenthèses de la vie professionnelle afin de suivre son époux

Trois dames interrogées ont choisi de suivre leur époux et de mettre leur carrière professionnelle de côté.
Pour deux d'entre elles, … et …, cela impliqua de différer leur inscription en qualité de demandeur d'emploi et pour la troisième, …, de décider de démissionner d'un emploi sous contrat à durée indéterminée.

…

3) L'adaptation des conditions de vie privées à la vie professionnelle

Nous observons qu' … a choisi de faire concorder son lieu de travail avec le lieu de vie de la famille afin de pouvoir s'occuper de ses enfants. Nous citerons donc ses propos :

…..

Lien avec la théorie

Si nous nous référons à des éléments théoriques, nous constatons que la trajectoire des femmes qui ont fait des choix privés ayant un impact sur leur vie professionnelle ne correspond pas aux trajectoires générales de femmes décrites par certains auteurs depuis les années 60.
L'élément central réside, selon nous, dans le fait de savoir si ces femmes ont réellement fait ces choix ou si elles y furent contraintes pour quelques raisons que ce soit. Mais cela semble difficile à déterminer car elles ne sont pas toujours conscientes ou ne veulent pas toujours s'avouer la vraie raison de leur choix.

Cela peut être mis en relation avec les éléments défendus par Marie-Agnès Barrère-Maurisson selon lesquels l'image de la femme au foyer, s'occupant exclusivement des enfants et des tâches ménagères, qui prédominait semble s'étioler progressivement. Elle ne correspond plus à la volonté d'une majorité de femmes (Barrère-Maurisson, 2004). Les femmes que nous avons rencontrées ont pour l'une ou l'autre d'entre-elles affirmé ne pas vouloir rester dans la situation de mère au foyer, cela correspondrait alors à la théorie défendue par cette sociologue.
Nous pouvons également lier ces choix privés à la perte de droits sociaux qui fait l'objet du point suivant.

3 Choix privés, perte des droits sociaux et insertion professionnelle

Nous souhaitons revenir sur la situation de sept des stagiaires pour lesquelles les choix opérés dans la vie privée ont impacté très fortement leur autonomie, notamment financière.
Il s'agit de …….

Description des parcours de vie

……..

Analyse

Ces femmes ont un point commun : elles ont renoncé à leurs droits sociaux (notamment en démissionnant de leur poste de travail) et ont ensuite soit vécu « à charge » de leur conjoint durant une période plus ou moins longue pour des raisons décrites précédemment. Ou les ont perdus, voire jamais acquis parce qu'elles ont travaillé ou étudié dans un autre pays que la Belgique.

1) A charge du conjoint

Nous citerons pour exemple :

…..

2) Travail ou études dans un autre pays que la Belgique

Nous citerons pour exemple :

….

En mettant leur vie professionnelle de côté, ces personnes ont perdu leur autonomie financière en vivant à charge de leur conjoint.

Par la suite, c'est un événement privé (souvent une séparation) qui bouleverse leur vie et les oblige à réaliser des démarches en vue de retrouver un moyen de subsistance et le droit aux allocations de chômage. Cela ne signifie pas pour ces dames le retour à une autonomie financière mais ça peut constituer un premier pas dans ce processus.
Nous pensons toutefois que cette mise au travail obligatoire peut-être subie pour certaines. Il est probable qu'une part d'entre-elles n'auraient jamais franchi le pas de travailler si elles n'avaient pas été contraintes de s'inscrire dans un processus d'intégration afin de pouvoir bénéficier du revenu d'intégration sociale.
Cette mise en emploi que nous pouvons qualifier de forcée peut parfois constituer un tremplin vers l'autonomie.

Lien avec la théorie

Nous pouvons lier les résultats de …… qui ont été éloignées du marché de l'emploi et ont perdu leurs droits aux allocations sociales à la théorie de Françoise Milewski. Cette dernière défend l'idée qu'en général, les femmes qui optent pour un congé parental ne souhaitent pas autant rester au foyer que quitter un emploi aux conditions de travail difficiles. Le congé parental peut aussi accentuer leurs difficultés de réinsertion (Milewski, 2004).

4 Les femmes et le travail domestique

Nous avons interrogé les femmes en formation sur leur rapport au travail domestique. Sur la représentation qu'elles ont de ce travail. Deux questions leurs furent posées clairement :

- Si vous aviez la possibilité notamment financière de déléguer toutes les tâches ménagères, le feriez-vous ?
- Avez-vous l'impression de donner de vous-même ou d'être au service de votre famille en réalisant les tâches ménagères ?

Description des réponses apportées à ces questions par les dames interrogées

…

Analyse

Remarque préalable : nous précisons que …ne se prononce pas sur ce sujet.

1) Au sujet de la délégation des tâches ménagères

- Nous pouvons observer que sept femmes accepteraient de déléguer les tâches ménagères tout en continuant à en accomplir ou à aider la personne qui les accomplirait. Il s'agit de ……

Nous citerons :

…

- Il ressort des informations récoltées lors des entretiens que quatre femmes n'accepteraient pas de déléguer les tâches ménagères. Il s'agit de ….

Nous citerons :

……

1) Au sujet du service rendu à la famille en accomplissant des tâches ménagères

Il ressort des entretiens qu'une femme ne se prononce pas ….. et que :

- Trois femmes estiment qu'il y a une notion de service à la famille dans l'accomplissement des tâches ménagères
  Il s'agit de ……

Nous citerons :

…..

- Huit femmes estiment qu'il n'y a pas de notion de service à la famille dans l'accomplissement des tâches ménagères. Il s'agit de ……. Nous les citerons :

…….

Lien avec la théorie

Nous avons trouvé opportun de nous intéresser à la notion de service rendu à la famille lors de la réalisation de tâches domestiques. Et d'ainsi, revenir sur la théorie selon laquelle dans le travail domestique, les femmes sont au service de leur mari, de leur famille.

Selon Danielle Chabaud-Rychter, Dominique Fougeyrollas-Schwebel et Françoise Sonthonnax , la structure du travail domestique renvoie au rapport social de service (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel & Sonthonnax, 1985).

Au vu des données récoltées lors des entretiens, huit femmes sur douze estiment qu'il n'y a pas de relation entre l'accomplissement des tâches ménagères et la notion de service rendu. Au-delà de cela, deux dames estiment plutôt qu'elles rendent service lorsqu'elles aident bénévolement une voisine à accomplir ces tâches. Et que chez elles, ces tâches sont réalisées rapidement.

Ce résultat est complété par les réponses à la question relative à la délégation des tâches.

En effet, sept femmes sur douze accepteraient de déléguer l'accomplissement des tâches ménagères à une tierce personne. Nous devons toutefois modérer ce résultat car cinq d'entre elles souhaitent continuer malgré tout à accomplir certaines tâches notamment dans l'optique de réaliser correctement des tâches plus délicates.

4 Les femmes, le travail et le projet d'enfant

Nous commencerons par observer la trajectoire de vie des femmes interrogées. Ce, afin de déterminer l'âge auquel elles ont eu leurs enfants ainsi que leur situation professionnelle juste avant et au moment d'avoir leur enfant.

Description de la situation

…..

Analyse

Pendant la période **précédant la grossesse**, la situation est la suivante :

Exclusion des résultats de t**rois** femmes qui n'ont **pas** eu d'enfant.

2 femmes étaient **étudiantes**,

2 femmes étaient au **chômage**,

1 femme percevait le **RIS**,

1 femme **travaillait**,

3 femmes étaient à **charge de leur époux.**

Au **moment de l'accouchement**, la situation est la suivante :

Exclusion des résultats de t**rois** femmes qui n'ont **pas** eu d'enfant.

1 femme a eu son premier enfant avant ou à l'âge de **20** ans et était au **chômage**,

1 femme a eu son premier enfant avant ou à l'âge de **20** ans et percevait le **RIS**,

1 femme a eu son premier enfant avant ou à l'âge de **20** ans et **travaillait**,

2 femmes ont eu leur premier enfant entre **21** et **25** ans et étaient au **chômage**,

1 femme a eu son premier enfant entre **21** et **25** ans et **travaillait**,

1 femme a eu son premier enfant entre **21** et **25** ans et était **à charge de son époux**,

1 femme a eu son premier enfant entre **26** et **30** ans et était à **charge de son époux**,

1 femme a eu son premier enfant entre **31** et **35** ans et était à **charge de son époux**.

Quant au **retrait** du marché de l'emploi ou de la recherche d'emploi

1 femme se retire du marché du travail dès son **cinquième** enfant et se trouve ensuite **à charge de son époux**,

1 femme se retire du marché du travail lorsque son **enfant de dix ans** est **malade** et se trouve ensuite **à charge de son époux**,

1 femme place sa recherche d'emploi de côté à la naissance de son **deuxième** enfant malade et continue à percevoir des **allocations de chômage**.

➔Nous pouvons constater

D'abord, que la situation professionnelle des femmes au moment de la concrétisation de leur projet de grossesse est très variable.

Ensuite, que l'âge auquel ces femmes ont eu leur premier enfant diffère également.

Enfin, que des similitudes existent au sujet de leur situation au moment où elles ont eu leur

premier enfant : trois d'entre elles étaient au chômage, trois autres étaient à charge de leur époux.

Lien avec la théorie

Au vu de ces résultats relativement variés, nous ne pouvons établir de lien certain et complet entre les aspects théoriques développés en première partie de ce mémoire et le parcours de vie des dames interrogées. Nous souhaitons toutefois d'une part, nous pencher sur les concepts défendus par Monique Meron et Isabelle Widmer basés sur les résultats de l'enquête « Jeunes et carrière » réalisée par l'Insee[36] en 1997 auprès de femmes nées entre 1952 et 1973. Les idées défendues par ces auteurs sont que le chômage retarde la venue d'un premier enfant lorsqu'il touche les jeunes femmes qui vivent en couple. Cette tendance étant accentuée, selon elles, lorsque la femme est peu diplômée. Une différence essentielle oppose la situation de femme au foyer de toutes les autres (en emploi, au chômage ou qui poursuivent des études). L'inactivité, surtout au début de la vie conjugale, correspond à des maternités plus rapides. Ce résultat signifie donc qu'une période de chômage n'est pas assimilable à une période l'inactivité : au regard de la fécondité, les chômeuses ne sont pas des femmes au foyer (Meron &Widmer, 2002).

Nous observons tout d'abord que six des femmes ne sont pas nées pendant la période sur laquelle porte l'enquête. Il s'agit de …… Leur parcours ne peut donc être examiné en lumière de cette théorie.

Nous prendrons donc en considération les parcours de vie ……. afin de vérifier une éventuelle correspondance entre les décisions prises en matière de projet d'enfant et le parcours professionnel, en lumière des concepts défendus par Monique Meron et Isabelle Widmer.

Nous observons que deux de ces six dames n'ont pas eu d'enfant soit ….et … m'a dit à ce sujet : ….. Et … m'a dit ….. Ces dames ont fait le choix de ne pas avoir d'enfant plutôt en raison d'éléments personnels, familiaux et pas professionnels.

Les autres dames étaient respectivement à charge de leur époux, au chômage, travaillaient, et étaient étudiantes au moment où le projet d'enfant est né. Certaines ne travaillent plus ou pas.

[36] Institut national de la statistique et des études économiques en France.

Nous pouvons constater *qu'aucune de des dames ne semble avoir retardé le projet d'enfant en raison de la situation professionnelle peu stable à laquelle elles étaient confrontées*.

Par ailleurs, nous observons que les dames à charge de leur époux au moment où le projet d'enfant est né (en opposition aux dames en emploi, au chômage ou aux études), restent à charge au moment de la naissance de l'enfant et ce, jusqu'à la séparation. *Cette situation semble influencer légèrement l'âge auquel elles ont eu leur premier enfant soit à 23, 29 et 32 ans. Et donc, pour certaines, un peu plus tardivement que les dames au chômage, percevant le RIS ou aux études*. L'inactivité ne génèrerait donc pas pour ces trois femmes une grossesse précoce. Ces observations ne confirment donc pas les idées avancées par Monique Meron et Isabelle Widmer.

D'autre part, nous souhaitons également confronter les parcours de vie de ces dames à la théorie défendue par Margaret Maruani, consistant à dire qu'auparavant, une majorité de femmes étaient concernée par une discontinuité de la vie professionnelle. Aujourd'hui, la rupture se fait au troisième enfant, c'est-à-dire selon cette dernière pour une minorité d'entre-elles (Maruani, 1999). Nous observons qu'une majorité de femmes ayant des enfants que nous avons interrogées n'adoptent pas ce comportement parce qu'elles n'ont jamais intégré la vie professionnelle, qu'elles ne quittent pas leur travail ou le font tardivement en raison de la maladie d'un enfant ou encore arrêtent leurs études en raison d'une grossesse. Seule une dame interrogée a démissionné de son poste lorsqu'elle a accouché du quatrième enfant. Les résultats des entretiens nous permettent donc de confirmer que la théorie défendue par Margaret Maruani est applicable à une infime minorité des femmes que nous avons rencontrées.

Conclusion

Au terme de ce mémoire ayant pour objectif l'analyse individuelle de trajectoires de vie de femmes peu qualifiées ainsi que l'interaction de leur parcours privé et professionnel, nous souhaitons revenir aux informations livrées en préambule de l'analyse des données récoltées pendant les entretiens. Nous partions des postulats que les dames que nous allions rencontrer appartiennent à des publics appréhendant l'objectif de la formation professionnelle de différentes façons. Mais aussi que des caractéristiques telles que l'âge, la catégorie sociale et professionnelle et le pays d'origine pourraient motiver en partie les choix qu'elles réalisent.

Après avoir procédé à l'analyse des données récoltées lors des entretiens, nous pouvons modérer notre discours. Tout d'abord, pour ce qui concerne la spécificité des publics rencontrés en termes d'approche de la formation. En effet, nous avons observé que la principale distinction pouvant être réalisée à ce niveau porte sur l'objectif poursuivi par les dames interrogées lorsqu'elles entrent en formation. Une majorité de stagiaires se formant au sein d'une Entreprise de Formation par le Travail sont dans l'obligation de suivre la formation par le travail sous contrat « Article 60 ». Les objectifs poursuivis par ces femmes étant de recouvrer leur droit aux allocations sociales et de se réinsérer professionnellement. L'entrée en formation peut donc leur être imposée dans le cadre d'un programme de réinsertion socioprofessionnelle établi par le Centre Public d'Action Sociale.
Les dames se formant au sein d'un Organisme d'Insertion Socioprofessionnelle que j'ai rencontrées bénéficient d'allocations sociales et poursuivent donc un objectif unique de réinsertion professionnelle. Elles choisissent donc la plupart du temps librement d'entrer en formation.

Ensuite, nous constatons que les autres caractéristiques telles que l'âge, la catégorie sociale et professionnelle, le pays d'origine constituent une richesse et permettent d'expliquer dans certains cas relativement isolés les choix privés ou professionnels réalisés par les dames interrogées. L'influence de ces caractéristiques dépend du thème analysé.

Chaque trajectoire de vie est particulière et singulière. Il nous est toutefois possible d'observer que toutes les femmes rencontrées ont une trajectoire propre mais que toutes vivent une période d'inactivité plus ou moins longue avant de déboucher sur la formation professionnelle.

Quelles que soient leurs qualifications professionnelles, elles entament un processus de formation identique les préparant pour une part d'entre-elles à des métiers du secteur tertiaire. Nous pouvons avons relevé que pour quelques-unes, la formation qui leur est proposée leur permet d'acquérir des compétences supplémentaires mais parfois permettant de solliciter un emploi d'un niveau inférieur à celui auquel leur formation scolaire initiale permet d'accéder. Cette réflexion dépasse l'objectif de notre mémoire mais pourrait faire l'objet d'une recherche ultérieure.

Nous revenons donc à notre hypothèse de départ en relation avec la maternité des femmes et plus précisément avec leur projet d'enfant.

Par le biais de l'analyse des trajectoires de vie des dames interrogées nous souhaitons savoir si la planification d'une grossesse est guidée pour une part des femmes interrogées par des critères économiques et/ou professionnels ?
Peut-on confirmer les idées défendues par les sociologues Monique Meron et Isabelle Widmer reposant sur le fait que, pour les femmes nées entre 1952 et 1973, le chômage retarde la venue d'un premier enfant lorsqu'il touche les jeunes femmes qui vivent en couple. Et que cette tendance est accentuée lorsque la femme est peu diplômée.

L'année de naissance des femmes interrogée est primordiale dans cette analyse. En effet, au vu des critères respectés par l'enquête réalisée par Monique Meron et Isabelle Widmer, nous ne pouvons prendre en considération que les trajectoires de femmes nées entre 1952 et 1973. Cela implique de ne pouvoir inclure les parcours de vie de six femmes soit la moitié du public interrogé.

Au vu des résultats de l'analyse des données, nous constations que six dames sur douze ne remplissent pas ce critère d'âge, leur parcours de vie ne peut donc pas être pris en considération lors de la vérification de notre hypothèse de départ.

Les autres dames étaient respectivement à charge de leur époux, au chômage, travaillaient, et étaient étudiantes au moment où le projet d'enfant est né. Certaines ne travaillent plus ou pas. Nous pouvons constater qu'aucune de des dames ne semble avoir retardé le projet d'enfant en raison de la situation professionnelle peu stable à laquelle elles étaient confrontées.
Par ailleurs, nous observons que les dames à charge de leur époux au moment où le projet d'enfant est né, restent à charge au moment de la naissance de l'enfant et ce, jusqu'à la séparation. Cette situation semble influencer légèrement l'âge auquel elles ont eu leur premier

enfant soit à 23, 29 et 32 ans. Et donc, pour certaines, un peu plus tardivement que les dames au chômage, percevant le RIS ou aux études. L'inactivité ne génèrerait donc pas pour ces trois femmes une grossesse précoce.

Nous ne pouvons dès lors pas confirmer notre hypothèse de départ.

Bibliographie

LIVRES

BATTAGLIOLA F. (2004), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte. BAUDELOT C., ESTABLET R. & DURU-BELLAT M. (1990, 1992), *Allez les filles, L'école des filles*, Paris,Seuil.

CHABAUD-RYCHTER D., FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D. & SONTHONNAX F. (1985), *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Méridiens-Klincksieck.

DELPHY C. (2001), *L'ennemi principal*, Paris, Syllepses.

FREYSSINET J. (1998), *Le chômage*, Paris, La Découverte.

GEARY C. (2003), *Hommes, femmes. L'évolution des différences sexuelles humaines*, Paris, De Boeck.

JENSON J. (1995), *Le travail à temps partiel pour les femmes : un choix de qui, une solution à quoi?*, in Collectif, La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales, Recherches, la Découverte.

KIMURA D. (2001), *Cerveau d'homme, cerveau de femme ?*, Paris, Jacob.

MARRY C. (1996), *Les scolarités supérieures féminines en France dans les années 80 : un bilan contrasté*, Paris, La Découverte.

MARUANI M. (1985), *Mais qui a peur du travail des femmes?*, Paris, Syros.

MARUANI M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

MARUANI M. (2002), *Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard.

MARUANI M. (2005), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

QUIVY R. & VAN CAMPENHOUDT L. (1988), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod.

SANCHEZ-MAZAS M., & CASINI A. (2007), *Femmes au pouvoir…mais quel pouvoir? Le plafond de verre en question*, Bruxelle, Stoffel.

SCHWEITZER S. (2002), *Les femmes ont toujours travaillé, une histoire de leurs métiers*, 19e-20e siècle, Paris, Jacob.

SILVERA R. (1995), *Les inégalités entre hommes et femmes ou comment expliquer ce qui reste inexplicable?*, in collectif, La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales, Paris, La Découverte.

SOFER C. (1984), *La division du travail entre les hommes et les femmes*, Paris, Economica.

SULLEROT E. (1968), *Histoire et sociologie du travail fe- minin*, Paris, Gonthier.

WALKER K.E, cité par Michel A. (1977), Femmes, sexisme et société, Paris, PUF.

Revues

ALALUF M. (1995), *Le travail et les travailleurs ne sont plus ce qu'ils étaient*, in Wallonie, Atouts et références d'une Région, sous la direction de Freddy Joris, Gouvernement wallon.

BARRÈRE-MAURISSON M-A. (2004), *Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ?* , Cahiers Français, Documentation Française, n° 322.

BOISARD P., BOUILLAGUET P. & LETABLIER M-T. (1986), *Le partage du travail, une politique asexuée?*, Nouvelles questions féministes, n°15-15.

BUÉ J., CRISTOFARI M-F. (1986), *Contraintes et rythmes des salariés à temps partiel*, Travail et emploi, n°27.

FINE A., PUECH I. (2009), *Domestiques d'ici et d'ailleurs*, Travail genre et société, n° 22.

HIRATA H. (1998), *Travail et affects. Les ressorts de la servitude domestique*, Note de recherche.

KERGOAT D. (2001), *Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées*, in Collectif, Les rapports sociaux de sexe : problématiques, Méthodologies, champs d'analyses, CNRS, Iresco.

MARUANI M. (1995), *Le temps partiel fait-il mauvais genre ?*, Les cahiers du Mages, n°2.

MERON M. & MINNI C. (1995), *Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans*, Economie et statistique, n°283-284.

MERON M., SILVERA R. (2006), *Salaires féminins, le point et l'appoint*, Travail, genre et sociétés, n°15.

MILEWSKI F. (2004), *Femmes : "top" modèles des inégalités*, Revue de l'OFCE, n°90.

OCDE (2003), Revue économique de l'OCDE, n°37.

Articles

BARRÈRE-MAURISSON M-A. (1995), *Régulation familiale, marchande ou politique : les variation de la relation travail-famille*, Sociologie et Sociétés, "Une nouvelle morphologie sociale", n° 2, p.69-85.

CHADEAU A. & FOUQUET A. (1981), *Peut-on mesurer le travail domestique ?*, In: Economie et statistique, n°136, p. 29-42.

COMMISSION EUROPÉENNE (2010), *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes-2010*, Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

DAUNE-RICHARD A-M. & DEVREUX A-M. (1989), *Catégorisation sociale de sexe et construction sociologique du rapport entre les sexes*, in Catégorisation de sexe et constructions scientifiques. Aix-en-provence. Université de Provence. Petite collection CEFUP.

FOUQUET A., GAUVIN A. & LETABLIER M-T. (1999), *Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne*, in Majnoni d'Intignano Béatrice, Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques, Rapport du Conseil d'analyse économique et social, Documentation française, p. 105-121.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D. (1994), *Entraide familiale : de l'universel au particulier*, Sociétés contemporaines, n° 17, p. 51-73.

GLAUDE M & DE SINGLY F. (1986), *L'organisation domestique: pouvoir et négociation*, Économie et statistique, n°187, p. 3-30.

KEMPENEERS M. (1987), *Questions sur les femmes et le travail : une lecture de la crise*, Sociologie et sociétés, n°1, p. 57-72.

MARUANI M. (1996), *L'emploi féminin à l'ombre du chômage*, Actes de la Recherche en Sciences Sociales, n°115, p. 48-57.

MERON MONIQUE ET WIDMER ISABELLE (2002), *Les femmes au chômage retardent l'arrivée du premier enfant*, Population, p. 327-357.

PUECH I. (2004), *Condition d'emploi des femmes de chambre*, Sociologie du travail, n°2, p. 157-160.

ROUGERIE C. & COURTOIS J. (1997), *Une étape du passage à l'âge adulte : l'emploi qui compte*, Population, n°6, p. 1297-1328.

Sources électroniques

ACFI, *www.acfi.be,* consulté le 3 mars 2011.

CENTRE DE RECHERCHE EUROPEEN , *www.wallonie-en-ligne.net*, consulté le 30 mars 2011.

CPAS CHARLEROI, *www.cpascharleroi.be*, consulté le 4 avril 2011.

CPAS FLEURUS, *www.cpasfleurus.be*, consulté le 3 décembre 2011.

COMMISSION EUROPÉENNE, *www.ec.europa.eu/social*, consulté le 7 mars 2011.

RH SENIORS, *www.rhseniors.com/rh_seniors*, consulté le 10 décembre 2010.

INTERFEDE, *www.interfede.be*, consulté le 10 novembre 2010 et le 12 janvier 2011.

ONEM, *www.onem.be*, consulté le 4 avril 2011.

UNICEF, *www.unicef.org/french/earlychildhood/index_40749.html*, consulté le 4 décembre 2010.

UNIVERSALIS, *www.universalis.fr/encyclopedie/socialisation-sociologie*, consulté le 4 décembre 2010.

VIE FEMININE, *www.viefeminine.be*, consulté le 3 décembre 2010.